



Familias como defensores y líderes

El Centro Nacional de Compromiso de Padres, Familias y Comunidad (NCPFCE, sigla en inglés) ha creado la serie "De la investigación a la práctica" sobre los resultados del compromiso familiar del Marco de participación en Head Start de los padres, las familias y la comunidad (el Marco PFCE). Este documento de la serie aborda el resultado de las "Familias como defensores y líderes": "Los padres y las familias abogan a favor de sus hijos y desempeñan papeles de liderazgo en Head Start y Early Head Start. Participan en la toma de decisiones, la formulación de políticas del programa y en la organización de actividades en comunidades y estados para mejorar la seguridad, la salud, el desarrollo y las experiencias de aprendizaje de los niños".

Este recurso presenta un resumen de investigaciones selectas, prácticas prometedoras, intervenciones comprobadas y estrategias programáticas cuyo propósito es el de ser útiles para Head Start, Early Head Start y otros programas de la primera infancia.

Introducción

Las familias pueden ser defensores y líderes en el hogar, en las escuelas de sus hijos, en sus colonias, en la comunidad o en la sociedad en general (Henderson, Kressley, & Frankel, 2016; Langford & Weisbourd, 1997). Su defensa de derechos y liderazgo pueden ser de largo alcance, moldeando así el desarrollo de los niños, los programas, las escuelas y otras familias en los años por venir.

Head Start es un fuerte modelo nacional en el tema de la defensa y liderazgo de las familias. Desde su inicio, los programas Head Start y Early Head Start han involucrado a las familias como defensores y líderes en sus actividades programáticas, particularmente a través de los comités de padres, comités de políticas y Consejos de Políticas.

Definiciones

Los defensores de las familias pueden hablar a favor de ellos mismos y de otras personas para abordar necesidades, aclarar derechos y ayudar a solucionar problemas (Justice Education Society, n.d.). Los padres pueden abogar a favor de sus propios hijos, o pueden unirse a otros padres para representar las necesidades de muchos niños (Cunningham, Kreider, & Ocón, 2012).

Los líderes familiares utilizan y desarrollan recursos y servicios para fortalecer su familia. Se expresan y actúan basándose en esas experiencias (Reynolds & St. John, 2012).

Características del liderazgo y la defensa de los padres

Todos los padres son defensores y líderes en la vida de sus hijos. Ellos abogan por el bienestar de sus hijos y se desarrollan como líderes y padres a medida que sus hijos crecen. Las responsabilidades de los padres que son similares a aquellas de otros defensores y líderes incluyen el abordar múltiples tareas, la solución de problemas, la toma de decisiones, el establecimiento de normas a seguir, el equilibrar las necesidades en conflicto de los miembros del equipo y el asegurarse de que se completen las tareas de manera grupal (Langford & Weisbourd, 1997; Saad, 2016).

Marco de participación en Head Start de los padres, las familias y la comunidad

Relaciones positivas y enfocadas en las metas			
Equidad, inclusión, receptividad cultural y lingüística			
CIMIENTOS DEL PROGRAMA	ÁREAS DE IMPACTO DEL PROGRAMA	RESULTADOS DE LA FAMILIA	RESULTADOS DEL NIÑO
Liderazgo del programa	Ambiente del programa	Bienestar familiar	Los niños son o están:
Desarrollo profesional	Asociaciones con las familias	Relaciones positivas padre-hijo	Seguros
Aprendizaje y mejoramiento de calidad continuos	Enseñanza y aprendizaje	Familias como educadores de por vida	Sanos y bien
	Asociaciones comunitarias	Familias como estudiantes	Aprendiendo y desarrollándose
	Acceso y continuidad	Participación de la familia en las transiciones	Inmersos en relaciones positivas con los miembros de la familia, sus cuidadores y otros niños
		Conexiones de la familia con los pares y con la comunidad	Preparados para la escuela
		Familias como defensores y líderes	Exitosos en la escuela y en la vida

El Marco PFCE de Head Start es una guía organizacional para promover la colaboración entre las familias y los programas y el personal de Head Start y Early Head Start y los proveedores de servicio comunitario, y de esta manera, fomentar resultados positivos y duraderos para los niños y las familias.



La defensa y el liderazgo de la familia en los entornos de la primera infancia, particularmente en Head Start y Early Head Start, puede incluir una amplia gama de diferentes actividades. Los padres en su función de defensores y líderes pueden:

- fungir como mentores o voluntarios en el salón de clases,
- brindar apoyo a los otros padres,
- coordinar eventos para los niños y las familias,
- actuar como enlaces culturales entre los programas y las comunidades,
- participar en las reuniones de padres, comités asesores, comités de padres, Consejos de Políticas y otros cuerpos directivos, así como en las coaliciones a nivel comunitario o estatal,
- escribir una carta al editor del periódico local para expresar su preocupación acerca de algún tema comunitario que requiera mayor atención y acción, y
- representar a los niños y a las familias en el desarrollo de políticas y leyes.

Unos firmes defensores y líderes tienden a:

- recabar información y plantear preguntas relevantes
- comprender el diseño del sistema de educación
- establecer relaciones con otras personas y organizarlas
- identificar los problemas, proponer soluciones y fijar metas (Wright & Wright, 2006).

Muchos padres ingresan a los programas de Head Start y Early Head Start con sólidas habilidades de defensa y liderazgo. Muchos otros tienen un gran potencial para desarrollarlas. Las experiencias positivas de defensa y liderazgo con que cuenten las familias pueden motivarlas de manera adicional a abogar en favor de un mejoramiento sistémico más amplio (Trainor, 2010).

Algunas familias pueden convertirse en defensores cuando se movilizan en relación a una inquietud o una crisis compartida, por ejemplo, potenciales recortes presupuestales. Otros pueden volverse defensores después de darse cuenta de que tienen la habilidad de cambiar situaciones que alguna vez los hicieron sentirse vulnerables (Langford & Weisbourd, 1997). Algunos miembros de la familia ingresan a los programas con la motivación de fortalecer la experiencia de sus hijos. Otros tienen fuertes habilidades de defensa adquiridas en otros entornos o en sus países de origen.

Familias como defensores y líderes: Lo que dicen los estudios de investigación

Beneficios para los niños

Las familias actúan como defensores y líderes cuando seleccionan un programa para la primera infancia. Los padres pueden utilizar las habilidades de defensa que desarrollan en Head Start y Early Head Start para influir de manera positiva las experiencias de aprendizaje de sus hijos a lo largo de toda su educación (Trainor, 2010). Las familias que están involucradas en actividades de defensa y liderazgo sirven de modelo importante para sus hijos (Cunningham et al., 2012).

Beneficios para las familias

Los miembros de la familia que están involucrados en actividades de defensa y liderazgo pueden experimentar un crecimiento personal (Cunningham et al., 2012). Por ejemplo, pueden su

capacidad para expresar sus inquietudes de manera constructiva, crear e implementar planes y pulir otras habilidades de manera adicional. Muchos de ellos cobran confianza en sí mismos y pueden, a su vez, contribuir a los programas que les brindaron apoyo (Cunningham et al., 2012; Henderson et al., 2016). Cuando las actividades de defensa y liderazgo familiar van más allá de un niño o programa específico, para incluir una comunidad o región, las familias desarrollan habilidades para establecer redes de contactos y una comprensión más profunda de los temas que son importantes para ellos (Grenia, 2011; Trainor, 2010). Como señaló uno de los padres:

“Me di cuenta de que una de las cosas que Head Start hizo por mí fue no solamente enriquecer, empoderar y educar a mi familia, sino que enriquecieron, empoderaron y educaron a todos los que me rodeaban. Y eso ocurrió a través del apoyo de los maestros, los trabajadores sociales de la familia, los coordinadores de la salud, las personas del departamento de participación de los padres.... Hace aproximadamente cuatro años, fui el ponente principal en el banquete de galardones para los padres, y de ahí pasé a la Junta de la asociación estatal y la Junta de la asociación regional, de la cual soy miembro en este momento”.

Las oportunidades de desarrollo de las habilidades de defensa y liderazgo familiar pueden además contribuir a un avance en el desarrollo profesional. Por ejemplo, muchos líderes de padres de Head Start y Early Head Start continúan con su educación, se convierten en personal de Head Start y Early Head Start o de otros programas comunitarios y mejoran la estabilidad económica de sus familias al paso del tiempo. Con frecuencia sirven de modelos positivos para otras familias.

Beneficios para los programas, escuelas y comunidades

Las escuelas que proporcionan oportunidades de liderazgo compartido para las familias pueden cubrir mejor las necesidades de la escuela y de la comunidad (Auerbach, 2010). Las familias que fungen como defensoras y líderes tienen conocimientos acerca de sus comunidades y pueden ayudar a las organizaciones a tomar conciencia en relación a una serie de temas (Parent Leadership on the Great Start Collaborative, n.d.).

Head Start y Early Head Start de manera formal e informal promueven la defensa y el liderazgo de parte de las familias en otras organizaciones comunitarias. Como lo explica uno de los directores de Head Start:

“Nosotros nos aseguramos de que las familias tengan la información que necesitan y les ayudamos a abogar durante las juntas. Nuestra expectativa es que las otras agencias sepan que nuestras familias van a expresarse, harán preguntas y que nosotros los alentamos a que lo hagan”.

Un ejemplo excelente en relación a la defensa y liderazgo de las familias que ha tenido un impacto nacional a largo plazo es la evolución de los servicios de educación especial para los niños con discapacidades. Las familias han sido la fuerza motora en la promulgación de leyes sobre derechos civiles y educación a nivel nacional.



Impulso a la defensa y liderazgo de parte de las familias

Las relaciones son la clave

La base para la defensa y liderazgo de parte de las familias consiste en relaciones sólidas y positivas entre las familias y el personal del programa. Cuando los miembros del personal forjan relaciones con las familias a través de las visitas al hogar y se comunican en el idioma que prefieren las familias, pueden identificar los puntos fuertes de la familia, sus necesidades e intereses en relación con el tema de liderazgo y defensa. Una vez que una buena relación positiva se ha logrado, las familias se sienten respetadas, atendidas y pueden compartir de una mejor manera sus ideas y sus inquietudes (Auerbach, 2010).

Tanto las familias como el personal traen a estas relaciones sus propias experiencias, sus antecedentes culturales y lingüísticos, y sus perspectivas en cuanto a la crianza de niños y la educación. Las interacciones y expectativas entre la familia y el personal son importantes. Unas interacciones positivas pueden alentar a las familias a participar en actividades de defensa y liderazgo, mientras que unas interacciones negativas pueden obstaculizarlas. Los programas pueden incluir oportunidades de desarrollo profesional que ayuden al personal a aprender la manera de alentar las habilidades de defensa y liderazgo de los padres.

A continuación se encuentran algunas estrategias efectivas para fortalecer las relaciones entre el personal y las familias:

- Proporcionar oportunidades para una comunicación abierta y validar las inquietudes de los padres (Stanley, 2015)
- Alentar mutuas relaciones entre las familias y escuelas, y posicionar a los padres como expertos (Welton & Freelon, 2017)
- Lograr la participación de las familias en enfoques que sean receptivos a la cultura y la comunidad; considerando a la cultura y la historia de cada familia como aportaciones positivas (Nava, 2016)
- Valorar las contribuciones diversas de cada padre, en vez de considerarlas solamente de manera grupal (Parent Leadership on the Great Start Collaborative, n.d.)

Las familias traen consigo una abundancia de talentos y fortalezas a los programas. Pueden ser oradores vehementes, persuasivos y estar comprometidos con el apoyo a sus hijos y su comunidad. Muchas familias pueden externar las necesidades únicas de una comunidad específica y compartir detalles importantes sobre la manera en que los orígenes culturales pueden afectar las experiencias de los padres.

Las familias con frecuencia abogan a nombre de otros padres que se muestran reticentes a involucrarse.

Los miembros del personal traen asimismo sus talentos a las relaciones que establecen con las familias. Muchos miembros del personal son padres que habían estado en los programas de Head Start y Early Head Start y pueden verse reflejados en las experiencias, culturas e idiomas de las familias a las que prestan sus servicios. El personal puede escuchar atentamente a las familias y brindar el apoyo que alienta a las familias a solicitar lo que quieren y necesitan.

Comunicación, negociación, diferencias culturales y resolución de conflictos

La comunicación, negociación y resolución de conflictos son habilidades esenciales para establecer relaciones fuertes entre el personal y la familia. Cuando surgen conflictos, las familias y los programas pueden participar en discusiones y negociaciones. Los miembros de la familia deben ser respetados como entes capaces de tomar decisiones para resolver conflictos y diferencias de opinión (Auerbach, 2010). Las relaciones se fortalecen cuando el conflicto se aborda abierta y respetuosamente.

Las habilidades de negociación y de resolución de conflictos también son importantes para las familias que desempeñan papeles de defensa de derechos y liderazgo (Cunningham et al., 2012). Por ejemplo, estas habilidades son de utilidad en los consejos de diseño de políticas o de asesoría, por ejemplo, el Consejo de Políticas de Head Start.

Las familias pueden enfrentar algunos retos cuando ingresan al programa inicialmente. Algunas de ellas podrían no sentir mucha confianza en sí mismas, pensar que sus habilidades lingüísticas son muy limitadas o que pueden carecer del conocimiento pertinente para fungir como defensores o líderes en ciertos entornos. Las familias tienden a atenuar sus propias voces porque piensan que su papel como padres es limitado (National Parent Leadership Institute, n.d.) Para algunos, las experiencias negativas que han tenido en otros programas o escuelas, o sus propias experiencias escolares difíciles, pueden desalentarlos, causando que eviten involucrarse en la educación de sus hijos.

Las creencias culturales relacionadas con la autoridad de los maestros pueden impedir que algunos padres expresen opiniones que pudieran parecer que desafían a los maestros. O cuando las familias expresan sus deseos para sus hijos que van más allá de las prácticas actuales de los programas, el personal puede sentirse abrumado o a la defensiva (Langford & Weisbourd, 1997). Los maestros o visitantes domiciliarios pueden sentirse poco valorados o desanimados si las familias no participan en la forma en que los maestros esperan y desean que lo hagan.

Las experiencias traumáticas de los refugiados pueden llevar a algunas familias a sentirse indefensas o temer las consecuencias si expresan sus inquietudes. Algunas familias, incluyendo a las familias migrantes o inmigrantes recientes sin documentación legal pueden evitar papeles de liderazgo debido a que desean proteger la privacidad de su familia. (Para obtener información sobre servicios a familias de refugiados e inmigrantes, consulte: *Raising Young Children in a New Country: Supporting Early Learning and Healthy Development* [La crianza de niños pequeños en un país nuevo: Apoyo al aprendizaje temprano y desarrollo saludable], disponible en el sitio web del Centro de Aprendizaje y Conocimiento en la Primera Infancia (ECLKC, sigla en inglés).

Las diferencias o malos entendidos relacionadas con las expectativas del personal y los padres, o las diferencias culturales pueden suponer un desafío para las relaciones. Para superar tales desafíos debe mostrarse comprensión y empatía hacia aquellas personas cuyos historiales o creencias son diferentes a las propias. También significa no etiquetar a las personas ni culpar a los demás (Parent Leadership on the Great Start Collaborative, n.d.) Cuando los programas están abiertos a recibir distintas perspectivas y a ver a las familias como socios, podrían descubrir soluciones innovadoras para los desafíos que enfrentan los programas. Los programas pueden abordar las diferencias en las expectativas a través de una comunicación continua. Es de utilidad enfocarse en cómo todo el personal y las familias contribuyen al bienestar de los niños y de sus familias.

Creación de un entorno programático colaborativo

La participación y el compromiso de la familia en la estructura del gobierno del programa afecta la defensa y liderazgo de las familias. Por ejemplo, cuando las familias tienen un papel real en la toma de decisiones, ellos saben que pueden marcar la diferencia y su liderazgo crece (Langford & Weisbourd, 1997). Los grupos de políticas y de asesoría pueden proporcionar oportunidades de liderazgo, creando un clima de pertenencia, forjando relaciones de confianza, estableciendo metas comunes enfocadas en el bienestar de los niños y las familias (Auerbach, 2010; Doucet, 2008). Dada la diversidad cultural y lingüística de las familias de Head Start y de Early Head Start, debe prestarse atención especial a la manera en que la información, la comunicación y las oportunidades de liderazgo son presentadas para que todas las familias tengan voz y todos los niños se beneficien (Gordon & Nocon, 2008).

Más allá de avanzar el liderazgo y la defensa de derechos de las familias, la verdadera colaboración entre familias y el personal da lugar a programas que tienden más a tener éxito (Parent Leadership on the Great Start Collaborative, n.d.) y a niños que tienen mayor probabilidad de avanzar a nivel académico. (Ma, Shen, Krenn, Hu, & Yuan, 2016).

Acceso al conocimiento y la información

Incluso cuando las políticas y las estructuras del gobierno del programa promueven el liderazgo de la familia, la confianza en sí mismas y unos conocimientos y habilidades adicionales pueden ayudar a los miembros de la familia a convertirse en líderes (Cunningham et al., 2012; Trainor, 2010). Las familias necesitan conocer las reglas del juego para poder participar en él. Por ejemplo, para tomar decisiones bien fundamentadas que apoyen el aprendizaje y desarrollo de los niños, las familias necesitan información sobre las expectativas, derechos legales y responsabilidades del programa, además de saber cómo operan los diversos sistemas para que puedan tener acceso a los servicios y apoyos existentes para sus hijos. (Wright & Wright, n.d.) Esto es particularmente importante cuando se trabaja con familias cuyos orígenes culturales y lingüísticos difieren de aquellos de los proveedores de servicios o con familias de niños con discapacidades.

El papel que desempeña el desarrollo profesional

Al igual que las familias, el personal del programa necesita conocimientos y habilidades específicos y acciones para promover la defensa y liderazgo de las familias. Los programas de educación para los maestros tienden a enfatizar las habilidades de instrucción con poco enfoque en la colaboración con las familias (Doucet, 2008). Sin embargo, con apoyo, el personal puede ir más allá del solamente resolver los problemas de la familia, trabajando en equipo con las familias como colaboradores al mismo nivel para la resolución de problemas (Auerbach, 2010; Doucet, 2008).

Cuando los programas educacionales definen los papeles que desempeñan los padres basándose únicamente en sus necesidades, sin tomar en cuenta sus puntos fuertes, las familias pudieran sentirse infravaloradas. Cuando a los padres se les pregunta como querrían contribuir a la educación escolar de sus hijos y sobre sus propias metas, ellos comparten perspectivas esenciales en cuanto a la manera en que las relaciones entre la familia y el personal pueden beneficiar a los niños, las familias y los programas (Doucet, 2008).

La capacitación y una supervisión reflexiva pueden ayudar a todo el personal a comprender que empoderar a los padres es igual de importante que empoderar a los niños (Langford & Weisbourd, 1997). El desarrollo profesional puede proporcionar a todo el personal los conocimientos que necesitan sobre la defensa y el liderazgo de los padres y el papel tan importante que éstos juegan en el aprendizaje de sus hijos. Los padres desarrollan la confianza en sí mismos, no solamente cuando observan a sus hijos desarrollarse, sino cuando aprenden nuevas habilidades, manejan sus propias vidas y marcan la diferencia en las vidas de los demás también (Henderson et al., 2016).

Prácticas prometedoras: Estrategias para desarrollar defensores y líderes de la familia

El personal empieza a ayudar a los miembros de la familia a convertirse en defensores y líderes, al entender la manera en que la familia percibe el papel de cada uno de ellos en el cuidado de la familia y valorando las diferentes maneras en que contribuyen al aprendizaje de sus hijos (Doucet, 2008; Emarita, 2006). Un paso inicial del proceso es escuchar y responder a las inquietudes e ideas de la familia sobre cómo convertirse en defensores y líderes. Los programas pueden entonces ofrecer oportunidades para aprender y liderar a un nivel que corresponda a las habilidades, intereses y preparación de la familia.

Las familias como co-capacitadores

Un amplio rango de oportunidades de liderazgo que sea cultural y lingüísticamente relevante puede aumentar el número de líderes familiares en el programa. Por ejemplo, los miembros de la familia son con frecuencia parte de equipos de capacitación que exponen en conferencias a nivel local, estatal o nacional. Algunos programas Head Start y Early Head Start invitan a familias que se han graduado a que se unan a ellos para que formen parte de las actividades de desarrollo profesional. Las experiencias de las familias con la capacitación, conferencias o en las juntas de asesoría ayudan a crear relaciones importantes, incrementar el conocimiento de lo que son los sistemas y servicios, y aumentan la confianza en sí mismas.

Desarrollo de liderazgo de padre a padre

El aprendizaje, el intercambio y el apoyo de un padre a otro son a menudo estrategias eficaces para el desarrollo del liderazgo familiar (Henderson et al, 2016). Por ejemplo, cuando las familias de niños con necesidades especiales desarrollan relaciones entre ellos mismos, obtienen información útil y aprenden estrategias para una comunicación efectiva con el personal y los administradores (Trainor, 2010). Los esfuerzos para la obtención de la participación de los padres varones pueden dar a los padres la oportunidad de convertirse en líderes que reclutan a otros padres varones para las actividades del programa.



Prácticas prometedoras: Recursos seleccionados para la creación de defensores y líderes familiares

Los siguientes (en orden alfabético) no son los únicos recursos útiles que se tienen en el campo, pero sí representan buenos ejemplos de opciones a considerar por los programas:

- *Los Cafés para Padres / Comunidades* se centran en el apoyo a los factores de protección en las familias y ayuda a involucrar activamente a los padres y otros miembros de la comunidad como socios. Liderados por facilitadores de padres, los cafés se pueden utilizar para identificar las cuestiones clave para los padres, así como para identificar y desarrollar líderes de padres.
- *El Fondo Mexicano-Americano para la Defensa Legal y la Educación (MALDEF)* [Mexican-American Legal Defense and Educational Fund], es una organización legal sobre los derechos civiles de los latinos que ofrece una Asociación escolar para padres que capacita a padres y líderes de la comunidad para convertirse en defensores eficaces para mejorar los logros educativos, las escuelas y las comunidades.
- *La entidad educativa National Parent Leadership Institute (NPLI)* [El instituto de capacitación de liderazgo para padres] ha operado durante más de 25 años en Connecticut y ha sido evaluado y replicado por otros estados (por ejemplo, el Colorado Family Leadership Training Institute (FLT)) [El instituto de capacitación de liderazgo familiar de Colorado]). Los participantes asisten a un programa de 20 semanas de duración, desarrollando sus habilidades para convertirse en líderes efectivos en sus comunidades.
- El programa *PACER* lleva más de 40 años en operación, y la mayoría del personal son padres de niños con discapacidades que se dedican a educar a otros padres. Entre sus numerosos programas para jóvenes y adultos, ofrece talleres, recursos y publicaciones para padres acerca de cómo participar en consejos consultivos locales, colaborar con agencias estatales e influir en las políticas públicas.
- *Community Organizing and Family Issues (COFI)* [Organización comunitaria y temas familiares] es una organización para desarrollar líderes de entre los padres. Se fundó en Chicago en 1995, con el objetivo de fortalecer el poder y la voz de las familias trabajadoras y de bajos ingresos. El programa desea extender el acceso a programas de aprendizaje temprano mediante la organización comunitaria popular y con establecer vínculos entre los padres y familias.

- *Abriendo Puertas/Opening Doors* es un programa integral de capacitación desarrollado por y para padres latinos con niños de 0 a 5 años de edad. Su enfoque de dos generaciones fomenta las habilidades de liderazgo en los padres así como sus conocimientos para promover el bienestar familiar y los resultados positivos en la educación de los niños.
- *Utilice el desarrollo profesional y una supervisión reflexiva* para ayudar al personal a abordar cualquier sentimiento de vulnerabilidad que puedan tener a medida que comparten el poder con los padres. La supervisión reflexiva puede fortalecer las habilidades del personal para forjar relaciones colaborativas con las familias.

Conclusión: Para conjuntarlo todo

Ayudar a las familias a convertirse en defensores y líderes es un paso importante para apoyar unos mejores resultados para la familia y el niño. A medida que los programas trabajan en la obtención de un enfoque más sistemático para promover la defensa de la familia y el liderazgo, pueden hacer uso de los elementos del Marco PFCE, tales como el *Liderazgo del programa*, el *Desarrollo profesional* y el *Entorno del programa*.

Cuando los miembros de la familia actúan como defensores y líderes para influir en los programas, las políticas y las prácticas que dan forma a la vida de sus hijos, los efectos pueden ser de larga duración. Las experiencias que las familias tienen como líderes y defensores en los programas de Head Start y Early Head Start preparan a dichas familias para desempeñar esos mismos papeles cuando sus hijos avancen a entornos escolares posteriores desde el kínder al grado 12. Sus esfuerzos de defensa y liderazgo pueden dejar huella en la vida de otras familias en la comunidad en general y más allá.

¿Qué pueden hacer los programas?

Las siguientes recomendaciones funcionan mejor cuando se implementan con la guía y la orientación de las familias.

Ayude al personal y a las familias a trabajar en conjunto

- **Priorice las relaciones entre el personal y las familias.** El contacto personal es fundamental para establecer conexiones auténticas y significativas. La comunicación diaria marca la gran diferencia –saludos, conversaciones rápidas, notas o mensajes de texto cuando las políticas del programa lo permitan. Las visitas a domicilio son oportunidades importantes para apoyar el desarrollo de defensores y líderes familiares.
- **Proporcione oportunidades de colaboración.** Los eventos y presentaciones llevados a cabo por los padres y el personal en conjunto ayudan a las familias a participar en la educación de sus hijos y en la formación de habilidades de liderazgo. La colaboración puede ayudar además a formar las políticas programáticas para satisfacer los requerimientos de los niños, entre los que se encuentran sus necesidades académicas, sociales, y lingüísticas.
- **Ofrezca sesiones de capacitación conjunta sobre comunicación y liderazgo para las familias y los profesionales.** La “calle de dos sentidos” que es el liderazgo colaborativo requiere que las familias y el personal desarrollen ciertas habilidades, tales como la

escucha reflexiva, la generación de una lluvia de ideas y el compromiso (Auerbach, 2010; Reynolds & St. John, 2012). El aprender juntos fortalece las relaciones entre el personal y los padres, y ayuda a todos a practicar estas habilidades.

- **Crea oportunidades para que el personal del programa se reúna con las familias y el nuevo maestro de kínder de sus hijos.** Los padres y maestros pueden compartir información importante acerca de los niños y crear una transición sin obstáculos al entrar en el kínder.

Planifique y lleve a cabo reuniones para maximizar el liderazgo familiar

- **Proporcione información clara y pertinente antes de las reuniones para ayudar a las familias a participar y a sentirse preparadas.** Seleccione materiales que reflejen los niveles de lectoescritura apropiados y que sean traducidos a múltiples idiomas si es necesario (Lim, 2008). Utilice materiales visuales siempre que sea posible. Una reunión de preparación podría ayudar a las familias a examinar y establecer la agenda de antemano, aclarar cuestiones de jerga y terminología, y establecer las expectativas de participación. Aliente a los padres a traer a otra persona a las juntas para que sirva de apoyo moral.
- **Proporcione los apoyos logísticos** necesarios para que los líderes familiares participen en juntas y eventos, incluyendo los estipendios, transportación, cuidado de niños, alimentos y el uso de computadoras y remuneración por tiempo y reembolso de gastos de viaje, de acuerdo con lo permitido por las políticas.
- **Establezca las reglas básicas y normas para las reuniones que apoyen la participación activa.** Los muchos procedimientos que a menudo dominan los consejos de políticas pueden limitar el liderazgo familiar (Douglass, 2011). En lugar de eso, inicie las reuniones con la historia de alguna de las familias que se centre en los puntos fuertes, las necesidades, las preocupaciones y los éxitos de la familia. Pida a las familias que comiencen la discusión desde su propia perspectiva. Ofrezca a todos la oportunidad de hablar. El liderazgo colaborativo puede tomar más tiempo, pero puede conducir a un liderazgo generalizado más poderoso y un programa de más éxito.



Apoye el fortalecimiento de habilidades de la familia

- **Trabaje con los miembros de la familia que quieran fungir como defensores y líderes.** Invite a los padres a unirse a una discusión sobre las muchas formas en que pueden ser los defensores y líderes en el programa y la comunidad. Los miembros de la familia pueden subestimar sus propias habilidades y su potencial. Aliéntelos a que reconsideren esos juicios sobre sí mismos.

- **Conecte a los miembros de la familia con oportunidades para desarrollar sus habilidades.** Las oportunidades de defensa y liderazgo dentro de Head Start y Early Head Start son abundantes, tales como los comités de padres, los comités de políticas y el Consejo de Políticas. Diversas agencias en la comunidad y grupos informales ofrecen oportunidades para participar y adquirir habilidades.
- **Establezca la conexión que existe entre las habilidades de defensa y liderazgo, y el desarrollo profesional.** Las habilidades de defensa y liderazgo son altamente valoradas en muchos trabajos. Aliente a los miembros de la familia a que reflexionen en las habilidades de defensa y liderazgo que pudieran servir para obtener oportunidades de trabajo, a que las agreguen a su currículum vitae y para que las hagan resaltar durante las entrevistas de trabajo.

Revise y ajuste las estructuras y procesos del programa

- **Priorice la defensa y liderazgo familiar en los valores, planes estratégicos, y políticas del programa.** Considere las políticas y prácticas que apoyan la defensa y el liderazgo de la familia como parte de las actividades de mejoramiento continuo de su programa.
- **Asegúrese de que los grupos y comités encargados de la toma de decisiones reflejen la composición cultural y lingüística de su programa y su comunidad.** Los grupos podrían requerir un número específico de representantes de las familias para que no exista una voz familiar aislada. Conserve el equilibrio en las edades de los niños representados, los grupos raciales y étnicos, madres y padres, idiomas principales, etcétera (Lim, 2008).

Aliente la generación de nuevas voces y la colaboración entre los padres

- **Aliente la generación de nuevas voces y la colaboración entre los padres,** invitándolos a participar en una serie de actividades tales como la revisión de borradores de materiales y políticas; asistir y evaluar sesiones de capacitación, exponer en conjunto con otros líderes, asistir a reuniones de trabajo en equipo y compartir historias familiares.
- **Promueva el liderazgo de muchas familias diferentes** para garantizar que las necesidades y las fortalezas de las familias no se encuentren representadas únicamente por un subconjunto pequeño de líderes (Gordon & Nocon, 2008). Los líderes pueden llevar información a las otras familias y pedirles sus opiniones para que ellos puedan representar posteriormente las opiniones grupales y no solamente sus propios temas o intereses personales (Lim, 2008).

Utilice datos y otra información para apoyar el liderazgo familiar

- **Utilice datos para mejorar las prácticas.** Evalúe cómo el programa obtiene la participación de líderes familiares. Monitoree el progreso del programa en apoyo a los esfuerzos de liderazgo de la familia.
- **Recopile, analice y comparta información con las familias.** Detecte oportunidades de liderazgo para las familias que correspondan a los intereses y necesidades de las mismas. Comparta los resultados del programa con las familias. Comuníquese los datos del progreso del niño de maneras significativas, entendibles y viables.

Aliente la defensa y el liderazgo familiar en otros entornos y después de salir de los programas de Head Start y Early Head Start

- **Ayude a los líderes familiares de la primera infancia a llevar a cabo la transición a papeles de liderazgo en la escuela primaria.** Presente a los miembros del Consejo de Políticas y otros líderes a los coordinadores de voluntarios de la escuela primaria. Acompáñelos a una reunión del consejo asesor de la escuela primaria.
- **Establezca alianzas con los líderes de padres y las organizaciones de apoyo en su comunidad o estado.** Las organizaciones que trabajan con padres de familias, capacitan personal y facilitan relaciones efectivas entre las familias y el personal, pueden fortalecer sus esfuerzos de defensa y liderazgo. Usted puede ayudar a las familias a establecer contacto con las organizaciones de la comunidad. Para más información acerca de los beneficios de las relaciones entre las familias y las comunidades, consulte: Conexiones entre las familias, los pares y las comunidades, otro recurso en esta Serie de la Investigación a la Práctica.

REFERENCIAS

- Auerbach, S. (2010). Beyond coffee with the principal: Toward leadership for authentic school-family partnerships [Más allá del café con el director: Hacia un liderazgo en pos de relaciones auténticas entre las escuelas y las familias]. *Journal of School Leadership*, 20(6), 728-757.
- Cunningham, S. D., Kreider, H., & Ocón, J. (2012). Influence of a parent leadership program on participants' leadership capacity and actions [La influencia de los programas de liderazgo de padres en la capacidad de liderazgo y las acciones de los participantes]. *School Community Journal*, 22(1), 111-124.
- Doucet, F. (2008). How African American parents understand their and teachers' roles in children's schooling and what this means for preparing preservice teachers [La perspectiva de los padres afroamericanos sobre cuál es el rol que ellos mismos y los maestros desempeñan en la preparación escolar de sus hijos y lo que eso significa durante la formación de maestros]. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 29(2), 108-139.
- Douglass, A. (2011). Improving family engagement: The organizational context and its influence on partnering with parents in formal child care settings [El mejoramiento de la participación activa de la familia: El contexto organizacional y su impacto en las relaciones con los padres en los entornos formales de cuidado infantil]. *Early Childhood Research and Practice*, 13(2). Para acceder al artículo, visite el sitio web ECRP (Early Childhood Research and Practice).
- Emerita, B. (2006). *Family, friend, and neighbor care best practices: A report to Ready 4k* [Las mejores prácticas de cuidados de parte de la familia, amigos y vecinos: Informe para Ready 4k]. Para acceder este informe, visite el sitio web Build Initiative.
- Gordon, V., & Nocon, H. (2008). Reproducing segregation: Parent involvement, diversity, and school governance [Reproducción de la segregación: Participación de los padres, la diversidad y el gobierno de las escuelas]. *Journal of Latinos and Education*, 7(4), 320-339.
- Grenia, L. (2011). *Parent Story: Becoming an Advocate* [Historia de un padre: Mi trayectoria hacia la defensa de derechos]. Para acceder este recurso, visite el sitio web de la Asociación Nacional de Head Start (NHSA).
- Henderson, A., Kressley, K., and Frankel, S. (2016). Capturing the Ripple Effect: *Developing a Theory of Change for Evaluating Parent Leadership Initiatives* [Captura del efecto multiplicador: El desarrollo de la teoría del cambio para la evaluación de las iniciativas de liderazgo parental]. Para acceder esta publicación, visite el Instituto Annebnberg en el sitio web de Brown University.
- Langford, J., & Weisbourd, B. (1997). New directions for parent leadership in a family-support context [Nuevos rumbos para el liderazgo de los padres en un contexto de apoyo para la familia]. In S. L. Kagan, & B. T. Bowman (Eds.), *Leadership in early care and education* [Liderazgo en la atención temprana y la educación] (págs. 147-153). Washington, D.C.: National Association for the Education of Young Children.
- Lim, S. (2008). Parent involvement in education [Participación de los padres en la educación]. In G. Olsen, & M. L. Fuller (Eds.), *Home-school relations: Working successfully with parents and families* [Relaciones entre la escuela y el hogar: La colaboración efectiva con los padres y las familias] (3rd ed., pp. 127-150). Boston, MA: Pearson Education.
- Ma, X., Shen, J., Krenn, H. Y., Hu, S. Yuan, J. (2016). A meta-analysis of the relationship between learning outcomes and parental involvement during early childhood education and early elementary education [Meta-análisis de la relación entre los resultados del aprendizaje y la participación activa de los padres durante la educación en la primera infancia y la educación primaria temprana]. *Educational Psychology Review*, 28, 771-801.
- Nava, P. E. (2016). Reconceptualizing leadership in migrant communities Latina/o parent leadership retreats as sites of community cultural wealth [La reconceptualización del liderazgo en las comunidades migrantes latinas o los retiros para el fomento del liderazgo en los padres como lugares de riqueza cultural comunitaria]. *Associations of Mexican Educators journal*, 10, 90-107.
- Parent Leadership on the Great Start Collaboratives: A Resource Guide for the Great Start Collaboratives (n.d.) Early Childhood Investment Corporation and Michigan's Great Start Collaboratives. Para acceder este recurso, visite el sitio web Build Initiative.
- Reynolds, M., & St. John, J. (2012). Core competencies of family leaders: A guide for families and organizations [Competencias esenciales de los líderes familiares: Guía para las familias y las organizaciones]. Kansas City, MO: Missouri Family to Family Resource Center, UMKC/UCEDD.
- Saad, N. (2016). What Parenting and Leadership have in Common [Lo que la crianza y el liderazgo tienen en común]. Para acceder este recurso, visite el sitio web Best of Parenting.
- Stanley, S. L.G. (2015). The advocacy efforts of African American mothers of children with disabilities in rural special education: Considerations for school professionals [Los esfuerzos para la defensa de derechos de las madres afroamericanas de los niños con discapacidades en la educación especial en los entornos rurales: Consideraciones para los profesionales de la educación] [XXX]. *Rural Special Education Quarterly*, 34, 3-17.
- Trainor, A. A. (2010). Diverse approaches to parent advocacy during special education home-school interactions: Identification and use of cultural and social capital [Diversos enfoques de la defensa de parte de los padres durante las interacciones entre la escuela y el hogar en los entornos de educación especial: Detección y uso del capital cultural y social]. *Remedial and Special Education*, 13(1), 34-47.
- Welton, A. D., & Freelon, R. (2017). Community Organizing as Educational Leadership: Lessons from Chicago on the Politics of Racial Justice [La organización comunitaria como liderazgo educacional: Lecciones aprendidas de Chicago en cuanto a las políticas de la justicia racial]. *Journal of Research on Leadership Education*, 13(1) 79-104
- Wright, P. & Wright, P. (n.d.). *Advocating for your Child* [La defensa de derechos de sus hijos]. Para acceder este recurso, visite la revista Parenting Special Needs Magazine.
- Wright, P. & Wright, P. (2006). *Wrightslaw: From Emotions to Advocacy – The Special Education Survival Guide* [Wrightslaw: de las emociones a la defensa de derechos –Guía de supervivencia para la educación especial], 2nd Edition. Hartfield, Virginia: Harbor House Law Press, Inc.
- Zimmerman, E. (n.d.). "But I'm Just a Parent" Parent Leadership is About Democracy ["Pero soy un padre solamente". El liderazgo de los padres se trata de la democracia]. State of Connecticut, General Assembly: Commission on Children. Para acceder este recurso, visite el sitio web del National Parent Leadership Institute.

Reconocimientos:

Este documento fue creado originalmente con fondos de la subvención #90HC0003 y modificado con fondos de la subvención #90HC0014 para el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, Administración para Niños y Familias, Oficina Nacional de Head Start y la Oficina de Cuidado Infantil por el Centro Nacional del Compromiso de Padres, Familias y Comunidad. Extendemos nuestro agradecimiento a nuestros colegas y las familias de la comunidad de Head Start y Early Head Start por sus contribuciones a este recurso. Queda autorizada la reproducción sin fines comerciales de este recurso sin permiso previo.

© 2013, 2019 Boston Children's Hospital. Todos los derechos reservados.